DIMENSI KADERISASI.

goresan tinta kaderisasi pmii sunan ampel malang

PMII

DIMENSI KADERISASI.

goresan tinta kaderisasi pmii sunan ampel malang

DIMENSI KADERISASI

goresan tinta kaderisasi pmii sunan ampel malang

Editor : M. Urtha Dwinata
Lay-Out : Moch. Faizul Huda
Desain Cover : Moch. Faizul Huda

Penulis :
Tim Kaderisasi
PMII Komisariat Sunan Ampel Malang, dkk

Kontributor :
Biro Pengkaderan Rayon; "Kawah" Chondrodimuko
|"Radikal" Al-Faruq | "Perjuangan" Ibnu Aqil |
"Penakluk" Al-Adawiyah | "Pencerahan" Galileo
| Ekonomi "Moch. Hatta" | "Penyelamat" Dja'far Syaifudin |

Diterbitkan oleh :
PMII Komisariat Sunan Ampel Malang
Jl. Sunan Kalijaga Dalam B.17 Lowokwaru Malang
Telp : 081357522556
Email : pmiisunanampel@gamil.com

PRAWACANA PENULIS

Bismillahirrohmanirrohim.........

Puji syukur kami haturkan kehadirat Allah SWT yang telah menurunkan ayat *"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik" (Q.S. Ali Imran : 110).* ayat tersebut mengingatkan kita akan pentingnya memahami posisi sebagai *hamba Allah* dan *khalifah fil 'ardl* untuk melakukan beberapa hal, mengisi semua ruang kosong yang ada disekitarnya melalui tanggung jawab kita sebagai *hamba Allah* dan pemimpin di masyarakat. Sehingga ajaran-ajaran yang ada bisa diamalkan secara tekstual maupun kontekstual, dan bisa bermanfaat dari mulai diri sendiri maupun orang yang ada disekitarnya.

Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Sang Pahlawan bagi peradaban Islam. Melalui tangan dingin nya pengaruh Islam menyebar keseluruh pelosok dunia hanya dalam tempo 23 tahun sejak kerasulannya sehingga pengikutnya banyak mencatatkan tinta emas dalam sejarah kehidupan manusia dan mudah-mudahan kita termasuk pengikut yang selalu berada diposisi membela kepentingan bangsa dan terus menegakkkan agama Allah SWT.

Sungguh kami sampaikan bahwa buku ini tidak dihadirkan dengan cara yang mudah. Melalui *ikhtiar* yang cukup menguras waktu, tenaga, materi dan pikiran dalam prosesnya. Namun kesulitan ini sama sekali tidak menggetarkan semangat kami untuk terus berupaya menyuarakan narasi-narasi revolusioner melalui tulisan. Sehingga dengan mengucapkan rasa syukur yang mendalam, kami persembahkan buku yang kami akui masih banyak kekurangan kepada kader-kader PMII Sunan Ampel Malang Khususnya untuk dinikmati dengan tatapan intelektualitas.

Pembahasan buku ini mencoba menawarkan formulasi kaderisasi dengan spesifikasi sudut pandang kader- kader yang berada dinaungan PMII Sunan Ampel Malang, Dimana pasti terdapat perbedaan dalam aspek kehidupan kampus yang notabene kampus yang berlatar belakang *Islamic*

studies. Hal itu menjadi titik yang menarik untuk dikaji dan diamati dinamikanya.

Kondisi kami ditubuh PMII memunculkan banyak dialog yang tak kunjung selesai terkait bagaimana seharusnya idealitas proses kaderisasi, dimana keberadaan kampus islam menjadi sentrum bagi kaderisasi PMII. Namun terjadi dilematis yang mendalam bagi kami bahwa memiliki kuantitas yang mendominasi tidaklah menjadi kepuasan bagi pelaku kaderisasi namun terkadang kami lalai dalam pemberdayaan SDM yang ada. Secara praktis buku ini berisi formulasi terhadap dilematis peran kaderisasi dalam transfer nilai terhadap anggota baru.

Ucapan terimakasih kami sampikan kepada sahabat Syamsul Arifin, sahabat Erwanto, sahabat Galih Ramadhan, sahabat Saiful Bahri, dan sahabat Fathul Hasan yang telah berkenan membimbing kami dengan didasarkan pengalaman dalam menggawangi kaderisasi di Sunan Ampel Malang, para pengurus rayon terkhusus biro pengkaderan yang berkenan memberikan kontribusi yang luar biasa, secara tidak langsung memberikan bobot kualitas tinggi sehingga menambah keabsahan buku ini sebagai karya yang bukan sembarang namun merupakan pejuang- pejuang PMII di garda depan.

Kepada sahabat M. Fitra Fiddiyansah, sahabat M. Ihya' Ulumuddin, Sahabat Nasrullah, Sahabat Moh. Izzudin, sahabat Moch. Faizul Huda sahabat M. Ilham Akbar H, sahabat Ananda Fadhilah Ihsan dan seluruh pengurus PMII Komisariat Sunan Ampel Malang 2016-2017, kami sampaikan bahwa selaku kader PMII Sunan Ampel Malang mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kontribusi dan pengabdian sahabat dalam mengawal proses pembuatan buku ini.

Mengakhiri goresan luapan kebanggaan ini, kami persembahkan buku ini kepada seluruh kader Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Komisariat Sunan Ampel Malang dan bagi kader lintas komisariat, cabang, maupun seluruh kader nusantara.

Salam Pergerakan!!!

Malang, 28 Oktober 2017
Tim Penulis

KATA SAMBUTAN

Assalamualaikum Wr. Wb
Salam Pergerakan.

Sejatinya kaderisasi adalah proses panjang yang tentu saja tidak mudah, perlu pemahaman yang cukup, keseriusan dan ketekunan pelakunya. Sebab, tanggungjawab mewariskan nilai-nilai yang dipegang turun-temurun oleh organisasi harus juga diimbangi dengan penguatan kapasitas dan kompetensi kader, guna bekal menghadapi dinamika serta tantangan di masa-masa yang akan datang. Lebih jauh, juga guna memastikan bahwa kader benar-benar mampu kemudian hari mengemban tugas organisasi khususnya, serta pengemban amanah cita-cita masyarakat, bangsa dan negara pada khususnya.

Meminjam ungkapan bapak Bangsa, Tan Malaka, bahwa ‘merubah segerombolan kecil radikal (*putch)* menjadi massa aksi yang terorganisir, tersusun rapi, tanpa kompromi bukan perkara mudah’. Dari ungkapan tersebut bisa diambil pelajaran bahwa proses-proses kaderisasi yang kita lakukan juga harus tersusun secara sistematis, memiliki indikator-indikator keberhasilan, dan dituliskan (bukan verbal) sehingga bisa secara terbuka dievaluasi, ditelaah ulang dan diperbarui pada masa yang akan datang.

Akhir kata, usaha dari sahabat-sahabat Pengurus Komisariat dan Rayon-rayon menyusun buku ‘Dimensi Kaderisasi PMII Sunan Ampel’ adalah proses awal guna turut memperkaya literatur serta referensi kaderisasi yang kita miliki. Sebuah panduan yang terbuka atas kritik, evaluasi serta revisi dari pembacanya.

Hidup PMII.
Wassalamualaikum. Wr. Wb

Malang, 30 Oktober 2017
M. Luthfi Hamdani
Ketua Komisariat PMII Sunan Ampel
Masa Khidmat 2016-2017

PMII
PMII KOMISARIAT SUNAN AMPEL MALANG

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Pengkaderan bagi PMII merupakan hal yang sangat penting, sebab PMII adalah organisasi kader. Kader untuk bangsa, nusa dan Negara bahkan dunia, terutama bagi umat islam.

Pengkaderan harus didesain sedemikian rupa, sehingga menghasilkan para kader yang mumpuni. Kader PMII yang mempunyai kompetensi kepemimpinan yang baik akan punya makna yang amat penting bagi persiapan pemimpin di Indonesia maupun di dunia, baik tingkat lokal maupun tingkat nasional, bahkan internasional.

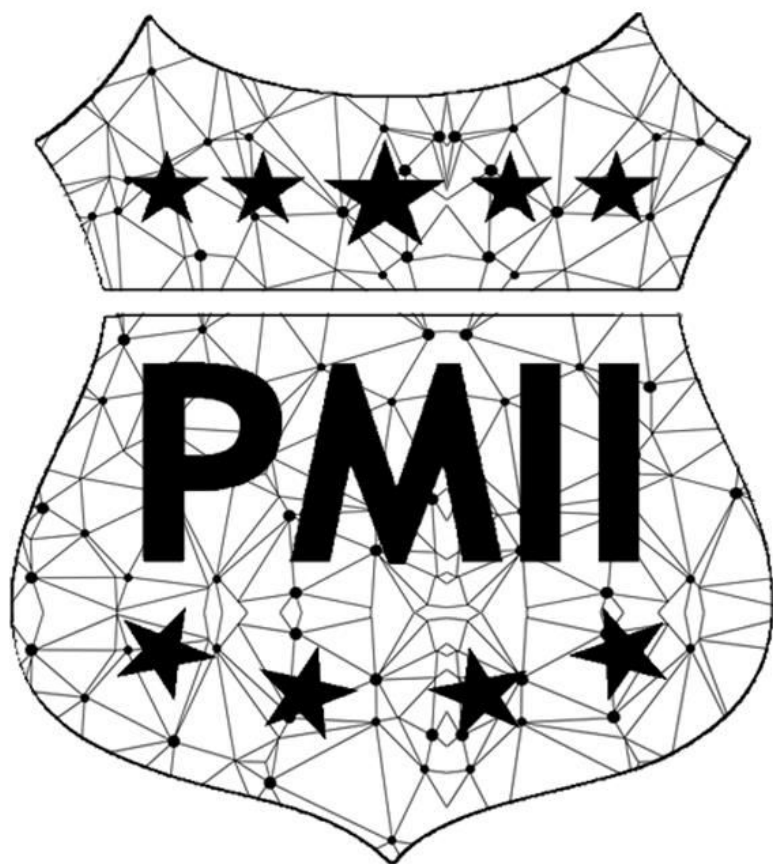
Untuk melakukan pengkaderan dengan baik, perlu pedoman yang baik pula. Dengan kurrikulum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern sekarang ini.

Pedoman pengkaderan PMII perlu digunakan dan perlu terus disempurnakan, sehingga akan terus bisa mengikuti perkembangan.

Buku yang ada ditangan sahabat ini merupakan buku pedoman untuk dijadikan rujukan bagi setiap aspek penyelenggara pengkaderan di PMII. Semoga pedoman ini bisa menjadi sesuatu yang terbaik.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Malang, 28 November 2017

Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag.
Ketua Cabang PMII Kota Malang
Masa Khidmat 1988-1989

PMII

DAFTAR ISI

BAB I
PENDAHULUAN

PANDANGAN KADERISASI PMII

Kaderisasi pada hakekatnya adalah pendidikan dan tranformasi nilai, yang kemudian bermuara sebagai upaya untuk mewujudkan kader-kader Ulul Albab, yakni individu-individu yang mampu mempraktekan dan mentransformasikan nilai-nilai serta produk hukum PMII, sebab Ulul Albab sendiri mempunya makna secara umum sebagai individu yang selalu haus akan ilmu pengetahuan dan selalu tidak lupa melantunkan dzikir, sesuai dengan nilai yang termaktub dalam Tri motto PMII "Dzikir, Fikir, Dan Amal Sholeh". Dengan demikian tujuan PMII "Terbentuknya pribadi muslim Indonasia yang bertaqwa kepada ALLAH SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia", yang termaktub dalam AD-ART PMII-Pasal 4 akan terwujud.

Kaderisasi tentunya ditujukan untuk membangun kapasitas kader serta mendidik individu agar memiliki komitmen yang tinggi bagi tercapainya cita-cita pergerakan. PMII bagi seorang kader adalah ruang pendidikan, ruang belajar dan ruang berlatih sebagai proses penempahan kader untuk melakukan perjuangan, namun selama ini kita telah menyaksikan, betapa mudahnya pergesekan sesama kita menjadi pergesekan yang serius dan ternyata berpengaruh kepada kondisi soliditas dan nilai kebersamaan antar kader. Padahal mestinya organisasi ini dapat menjadi ruang bertemu untuk mengkonsolidasikan potensi yang ada di tubuh kader.

Dalam ranah ini kaderisasi PMII hari ini harus meng-*Upgrade* di setiap perkembangan yang menuntut agar kita tidak ketinggalan zaman. Mulai dari cara berpikir, berperilaku, dan bergeraknya sudah seharusnya kita bisa meletakkan Nilai Dasar Pergerakan PMII dalam setiap kalangan. Sehingga ilmu yang kita miliki bisa bermanfaat dengan maksimal untuk orang lain,

khususnya untuk semua kader-kader PMII. Dengan begitu kita bisa menyebut PMII sebagai *rahmatal lil ‘alamiin*.

Untuk mewujudkan kondisi demikian tentunya tidak semudah membalikkan tangan, maka dibutuhkan keseriusan yang extra keras, sebab pengaruh lingkungan kampus yang semakin hari semakin memanjakan kita untuk terlena dalam gegap gempita hedonisme yang kemudian menjebak kita dalam kemalasan yang sampai hari ini menjadi penyakit laten dalam tubuh kader. Disadari atau tidak bahwa pragmatisme yang ada pada nalar kader tidak luput dari kondisi yang demikian. Hal-hal tersebut yang kemudian menjadi salah satu pertimbangan dalam mengawal proses kaderisasi PMII. Dan tentunya pertimbangan terkait dengan terciptanya komunikasi organisasi yang kondusif menjadi pangkal dari proses terlaksananya sebuah kaderisasi PMII.

Untuk mencapai pribadi dan kondisi yang mampu membentuk sikap dan prilaku sebagai berikut:

1. Terwujudnya kader-kader penerus perjuangan PMII yang bertaqwa kepada Allah SWT, berpegang teguh pada ajaran Islam Ahlussunnah Wal Jamaah, pancasila dan UUD 1945 sebagai satu-satunya ideologi berbangsa dan bernegara.
2. Tumbuh dan berkembangnya kreatifitas, dinamika dan pola fikir yang mencerminkan budaya pergerakan, islami, integratif dan transformatif dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan baik secara individu ataupun seara organisasi.
3. Tersedianya kader dan organisasi yang memadai baik secara kualitatif atau secara kuantitatif sebagai argumentasi logis dari arah juang PMII sebagai organisasi pembinaan,pengembangan dan perjuangan yang selalu di khidmatkan kepada Agama,masyarakat, berbangsa dan bernegara.
4. Tercapainya suatu organisasi yang sehat,dimana PMII sebagai organisasi pengkaderan yang mempunyai system kaderisasi yang yang telah di rancang untuk memajukan organisasi ke

depan agar supaya mempunyai output yang produktif dan selalu mengutamakan prestasi sebagai orintasi kaderisasi masa depan.

5. Militansi Kader; Militansi Kader PMII adalah upaya mengutamakan kepentingan dan loyalitas yang tinggi terhadap PMII di atas interest pribadi, dalam artian mengutamakan panggilan tugas dan amanah PMII dari pada yang lainnya. Dimana selalu menjadikan ketetapan PMII sebagai bagian dari tanggung jawab pribadi yang di abdikan bagi kejayaan cita-cita PMII.

Maka dari itu penguatan simpul pengkaderan berbasis nilai sebagai konsep umum dalam melakukan kaderisasi kedepan, karena dengan mempertimbangkan betapa pentingnya perwujudan atas peneguhan karakter kader yang berbasis nilai yang sesuai dengan identitas PMII. Transformasi nilai disini menjadi hal yang sangat vital dalam proses kaderisasi, kalau boleh di istilahkan transformasi ini seperti mata rantai pergerakan, yang mana ketika tranformasi ini putus maka nilai tradisi, gagasan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses kaderisasi akan putus juga.

DINAMIKA KADERISASI PMII SUNAN AMPEL MALANG

PMII merupakan lembaga organisasi yang bergerak pada bidang pengkaderan. Hal tersebut tidak bisa dilewatkan pada setiap organisasi terutama organisasi sebesar PMII khususnya PMII Komisariat Sunan Ampel Malang yang notabene berada di kampus Islam. Bisa kita lihat bagaimana PMII Komisariat Sunan Ampel Malang yang mengupayakan memberikan sumbangsi kader yang besar dalam segala aspek yang dibutuhkan untuk menjadi aktifis yang mempunyai kompetensi *Taqwa, Intelektual, dan Profesional* dari tataran rayon-rayon yang selektif dalam proses kaderisasinya.

Akan tetapi para pengurus perlu untuk melihat kembali bagaimana perjuangan yang sudah dilakukan bisa bermanfaat bagi semua orang yang ada disekitarnya, khususnya bagi kader-kadernya sendiri. Di era sekarang yang serba modern ini, harus kita sadari

bahwa situasi ini akan mengurangi nalar berpikir kritis dalam pergulatan cara pandang kita sebagai generasi penjaga tradisi bangsa. Semua *element* PMII Komisariat Sunan Ampel yang sudah dianggap tuntas dalam melaksanakan tugas dan amanahnya di struktural masing-masing (Rayon, Komisariat, Cabang dan seterusnya) sudah waktunya kita bisa merefleksikan kembali organisasi yang sudah mengabdi dan berdedikasi pada bangsa ini selama kurun waktu 43 tahun. Artinya, sudah sepatutnya bisa memilih dan memilah dalam segala medan pergerakannya, baik di bidang kaderisasi dan gerakannya.

Kader PMII yang dalam pandangan luas sudah memahami posisinya sebagai *hamba Allah* dan *kholifah fil 'ardl* dituntut untuk melakukan beberapa hal untuk mengisi semua ruang kosong yang ada disekitarnya melalui tanggung jawab kita sebagai *hamba Allah* dan pemimpin dimasyarakat. Sehingga ajaran-ajaran atau amalan-amalan yang ada di PMII mulai dari produk-produk hukumnya bisa amalkan secara tekstual maupun kontekstual, bisa bermanfaat dari mulai diri sendiri maupun orang yang ada disekitarnya.

Dibawah naungan PMII Komisariat Sunan Ampel Malang memiliki 7 rayon yang berada dikampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Akan tetapi masih banyak hal yang harus bisa disentuh oleh kader-kader PMII, salah satunya adalah menjadi daya tarik bagi masyarakat luas, baik dalam hal keintelektualan maupun etika dalam setiap tindakan. Oleh karena itu, harus ada nilai tawar terhadap jati diri PMII Komisariat Sunan Ampel dalam menghadapi situasi dan kondisi yang multi-culture tersebut. Berikut beberapa aspek yang harus dipersiapkan untuk mendobrak keadaan tersebut :

1. Sumber Daya Anggota

Kaderisasi dijalankan setiap tahun dan mengahasilkan anggota yang melimpah. Akan tetapi harus diakui, semua proses di dalamnya belum menjamin terciptanya kader-kader yang mumpuni dan berkarakter sebagai leader yang hendak berkecimpung dan berkontribusi pada lingkungan baik akademik maupun sosial.

Hampir disemua leading sector kampus diisi oleh kader-kader PMII baik tingkat mahasiswa maupun birokrasi kampus. Tetapi berdasarkan kondisi tersebut memperlihatkan bahwa organisasi PMII masih dalam tahap perkembangan. Mengenai hal ini ada beberapa sebab, yaitu:

a. PMII dianggap kurang memberi nilai tambah bagi mahasiswa dan para anggotanya, sehingga kurang memiliki daya tarik secara kualitatif (prestasi).
b. Aktivitas pemikiran dan kegiatan-kegiatan PMII tidak nyambung dengan kebutuhan-kebutuhan yang berkembang dilingkungan kampus yang selalu bersifat akademis.
c. PMII kurang memiliki daya tarik psikologis dan simbolik kepada mahasiswa karena kurang mampu mengelola organisasinya sebagai institusi mahasiswa bergengsi dan mengemas citra kadernya sebagai agen perubahan sesuai dengan citra diri kader PMII.

2. Kehidupan Intelektual Organisasi

Ada sejumlah hal yang kurang menggembirakan dalam dunia intelektual kita. Gairah intelektual tak sebergairah era masa lalu. Sebenarnya ini sangat ironis, karena banyak informasi dan bacaan juga bisa diakses melalui internet maupun perpustakaan. Memang semangat untuk meraih prestasi akademik sudah sangat maju dan tak perlu khawatir bahwa semangat ini akan terus berkembang dikalangan warga pergerakan. Hanya saja ada gejala baru yang khas modern, yakni menurunnya kegemaran membaca ide-ide besar dan bergulat dengan gagasan-gagasan besar. Dan sekarang iklim mahasiswa cenderung pragmatis, mereka memilih terjun pada pengetahua yang sempit dan terspesifikasi.

Kendati demikian, PMII harus menjadi garda terdepan dalam mengawal perubahan melalui keintelektualan dan mempunyai semangat berjuang untuk mengejar ketertinggalan ini. Karakter intelektual semacam ini sangat dibutuhkan agar mencetak kader

menjadi seorang leader, yang memiliki kompetensi dan keahlian dalam bidang tertentu sekaligus juga memliki visi leadership.

3. Reputasi Organisasi

Reputasi organisasi adalah menyangkut wibawa institusi, pimpinan dan kader pergerakan. Idealnya reputasi organisasi ini ditentukan oleh integritas, prestasi akademik dan sepak terjang kadernya dimedan pergerakan. Misalnya, sejauh mana kader-kader pergerakan mencerminkan nilai-nilai dan pergerakan serta citra diri kader dilingkungan akademik dan sosialnya, dan pada akhirnya peran mereka dalam mengambil kepemimpinan untuk merespon isu-isu dan politik yang berkembang disekitarnya.

Membangun reputasi sangat penting untuk menambah daya tarik organisasi dihadapan calon-calon anggota, dan bagi anggota kader sendiri untuk menambah kebanggaan dan kepercayaan dirinya. Masyarakat juga tidak akan meragukan kiprah PMII sebagai organisasi kemahasiswaan yang memiliki integritas, responsif, dan mengemban tanggung jawab social.

4. Perangkat Nilai Yang Konstruktif dan Sistemik

Sebagaimana setiap organisasi, system nilai adalah ruh pergerakan, adapun sruktur dan perangkat organisasi merupakan tubuhnya. Tanpa system nilai atau ideologi mustahil organisasi tersebut bisa bergerak. Struktur dan perangkat tersebut tak mungkin pula merealisasikan tujuan hidup dan keberadaannya. System nilai PMII ini terumuskan dalam suatu doktrin normatif bernama NDP atau Nilai-Nilai Dasar Pergerakan, yang isinya merupakan sublimasi dari nilai-nilai keaswajaan dan ke-Indonesian.

Dalam doktrin Aswaja, manusia adalah *kholifah fil 'ardl,* pemimpin dibumi. Karena itu menjadi tugas besar setiap kader pergerakan untuk memanggul tanggung jawab itu dalam rangka merealisasikan visi *rahmatan lil 'alamin*. Dan seorang pemimpin atau kolektivitas kepemimpinan adalah pemimpin dunia yang pada akhirnya harus menghadapi realitas yang serba dinamis dalam ruang

lingkup kehidupan social, ekonomi, budaya, politik dan hukum. Kesiapan untuk menjadi pemimpin dan mampu mengorganisir atau menjalankan amanahnya dimuka bumi inilah yang kita namakan "Paradigma Gerakan".

5. Membangun Akumulasi Kesadaran Bersama

Kesenjangan pengetahuan dan keterbatasan wawasan membuat diskusi untuk membicarakan masalah-masalah substansial seolah *bertele-tele* dan dianggap buang-buang waktu atau terlalu teoritis. Serigkali anggapan ini diperburuk oleh egoisme sektoral, perbedaan otoritas, senioritas dan gengsi diri yang terlalu berlebihan. Pada akhirnya factor-faktor ini telah menghalangi kesediaan untuk bekerjasama, saling mendengarkan, saling menghargai dan menghormati.

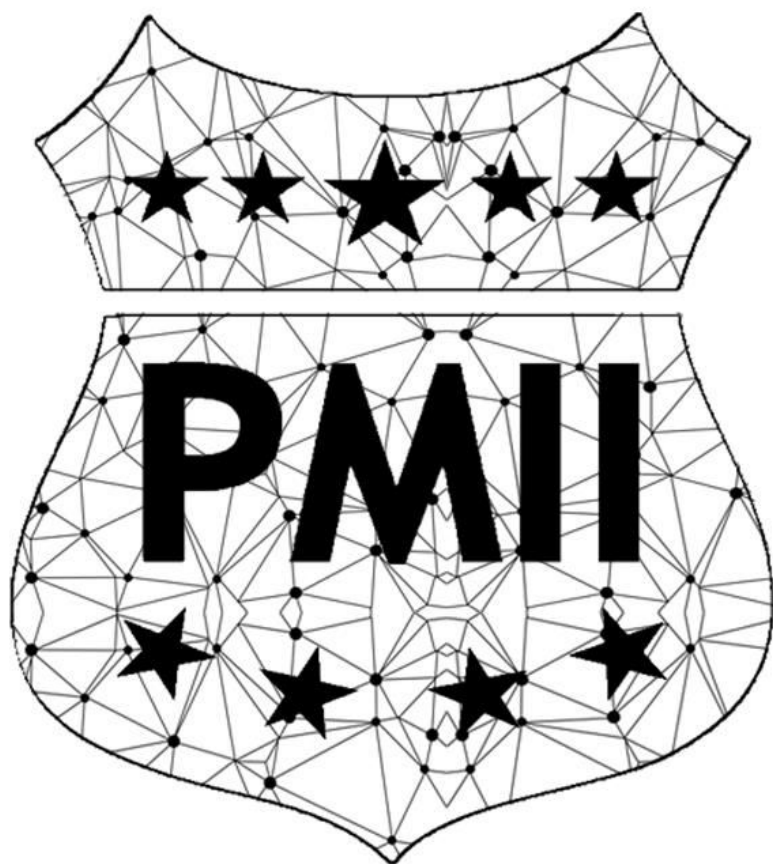
Oleh karena itu, tidak mengherankan bila kesepakatan-kesepakatan atau keputusan-keputusan penting yang bersifat substansial tidak mudah dicapai atau diambil tanpa masukan-masukan serta pertimbangan kritis, konstruktif, dan solutif. Tradisi semacam inilah yang memungkinkan proses-proses akumulatif pengetahuan bersama dan memupuk kesadaran kolektif. Didalamnya mencakup *sharing* ide dan pemikiran, praktek berbagi pengalaman, kegelisahan, dan keprihatian, serta berbagi pengetahuan dan ketidaktahuan.

Tradisi ini hanya bisa dicapai jika satu sama lain di dalam "lingkaran kader-kader penting" organisasi ini memiliki kesabaran untuk mendengarkan, serta saling perbedaan pendapat dalam diskusi pada akhirnya harus tunduk pada kesepakatan bersama yang dicapai secara maksimal dan didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan yang rasional dan bertanggung jawab terhadap visi, amanah dan strategi kolektif pergerakan.

6. Etika Komunitas Pergerakan

Terkait dengan pembahasan etika ini, kita jelas merasakan kurang tumbuhnya etika pergerakan yang positif, konstruktif dan

bersifat metodis. Yang dimaksudkan adalah etika komunitas pergerakan dalam praktek hidup sehari-sehari yang merupakan pengejawantahan dari etika keaswajaan yang bersifat menyeluruh, koheren, dan sistemik. Ini tidak hanya terbatas pada sikap normative seperti tawasuth, tawazun, tasamuh dan I'tidal, tetapi juga mencakup habituasi nilai-nilai kesederhanaan, kejujuran, keberanian, kepercayaan diri, saling kerjasama, kooperasi, gotong royong, kesantunan public, saling percaya, saling menghormati, relasi junior-junior yang konstrukif, semangat kreatifitas dan entrepreneurship, optimistic, teguh pada prinsip, dan lain-lainnya yang perlu dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari warga pergerakan.

Etika semacam ini bukan hanya bersifat konstruktif untuk terbangunnya kohesi social dan pemupukan modal social yang kuat, tetapi juga menjadi spirit yang bisa dipraktekkan secara metodis dalam hubungannya dengan kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*) kaderisasi guna memperkuat daya resilency, kedisipilinan, dan membentuk tradisi *counter-culture* (oposisi-budaya) terhadap anarkisme politik dan kebudayaan yang kita hadapi.

BAB II
SISTEM KADERISASI

Kaderisasi adalah proses pendidikan jangka panjang untuk pengoptimalan potensi-potensi kader dengan cara mentransfer dan menanamkan nilai-nilai sehingga akan melahirkan kader-kader yang tangguh. Kaderisasi dapat dipetakan menjadi dua elemen secara umum, yaitu : pelaku kaderisasi (subyek) dan sasaran kaderisasi. Pelaku atau subyek kaderisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Sedangkan obyek atau sasaran kaderisasi adalah individu-individu yang disiapkan dan dididik untuk meneruskan perjuangan organisasi sesuai dengan tujuannya.

a. Sistem

Sistem berasal dari bahasa yunani *"sustema"* yang berarti kumpulan. Bila kita maknai artinya adalah kumpulan yang utuh secara menyeluruh dari hal-hal yang bersifat konsisten, teratur, saling terkait, interaktif, terbentuk atas dasar prinsip rencana, skema dan metode rasional, mudah dimengerti dan mudah dijalankan untuk mencapai hasil dan tujuan tertentu berdasarkan situasi dan kebutuhan yang nyata.

b. Kader

Kader berasal dari bahasa yunani "*cadre"* yang berarti bingkai. Bila dimaknai secara luas berarti orang yang mampu menjalankan amanat, memiliki kapasitas dan keahlian, pemegang tongkat estafet sekaligus sebagai bingkai keberadaan dan kelangsungan sebuah organisasi. Kader adalah ujung tombak sekaligus tulang punggung kontinuyitas sebuah organisasi.

c. Pengkaderan

Pengkaderan berarti proses bertahap dan terus-menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu. Yang memungkinkan seorang kader dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik, moral dan sosialnya. Dengan kata lain

pengkaderan adalah proses yang mendidik dan membentuk seseorang secara bertahap atau berjenjang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki, Sehingga kader dapat mewujudkan masa depan yang lebih baik.

Sistem Pengkaderan PMII adalah totalitas upaya pembelajaran yang dilakukan secara terarah, terencana, sistematik, terpadu, berjenjang, dan berkelanjutan untuk mengembangkan potensi, mengasah kepekaan, melatih sikap, memperkuat karakter, mempertinggi harkat dan martabat, memperluas wawasan, dan meningkatkan kecakapan insan-insan pergerakan agar menjadi manusia yang muttaqin, beradab, berani, santun, cerdik-cendekia, berkarakter, terampil, loyal, mampu dan gigih menjalankan roda organisasi dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan perjuangan.

Sistem pengkaderan PMII mengenal tiga bentuk pengkaderan yakni pengkaderan formal, pengkaderan Informal dan pengkaderan Nonformal. Satu jenis pengkaderan menopang dan menentukan pengkaderan yang lain. Namun diluar tiga jenis pengkaderan tersebut, satu factor lain yang sangat menentukan adalah kebiasaan sehari-hari kader dan iklim keorganisasian PMII atau yang kita sebut dengan lingkungan sahari-hari organisasi.

Pengkaderan PMII bertopang pada tiga pilar materi, yakni : kemahasiswaan, keindonesiaan, dan keislaman. Disetiap jenjang pengkaderan formal, masing-masing pilar tersebut diturunkan kedalam materi yang berbeda, dengan titik tekan dan target tujuannya masing-masing. Melalui ketiga pilar materi tersebut, diharapkan proses pengkaderan formal di PMII akan berjalan sesuai dengan tujuan dan fungsinya.

Di PMII sebutan Kader disandang oleh anggota yang telah mengikuti pelatihan kader dasar (PKD). Sementara Anggota disandang oleh mereka yang telah mengikuti (MAPABA).

1. KADERISASI FORMAL

A. Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA)

Pengertian

Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA) adalah orietasi pengenalan awal PMII kepada mahasiswa dalam rangka rekruitmen mahasiswa untuk menjadi anggota PMII. MAPABA merupakan forum pengkaderan formal tahap pertama sebagai wahana pengenalan kelembagaan PMII dan penanaman nilai dan idealisme sosial.

Tujuan dan Target

Tujuan

Berdasarkan tiga pilar materi, materi kemahasiswaan diarahkan untuk memberikan pemahaman mengenai tanggung jawab sosial mahasiswa dan bagaimana PMII sebagai organisasi merespon tanggung jawab tersebut. Serta pemahaman peranan mahasiswa dalam perkembangan sejarah. Materi keindonesiaan diarahkan pada peserta untuk memberikan wawasan mengenai proses sejarah perkembangan Indonesia serta menumbuhkan jiwa Nasionalisme dan Patriotisme. Materi keIslaman menegaskan bahwa PMII memandang setiap yang dititahkan oleh Allah adalah baik oleh karena itu harus dijalankan, sebaliknya setiap yang dilarang oleh Allah adalah buruk oleh karena itu harus ditinggalkan tanpa mengenyampingkan setiap keberagamaan yang berwujud formal-simbolik berdasarkan pandangan Ahlul Sunan Wal jama'ah. Peserta Mapaba harus juga dikenalkan dasar-dasar nilau universal sebagaimana yang terkandung dalam NDP (Nilai Dasar Pergerakan) serta perlu disampaikan watak dan wujud islam Indonesia dalam kaitannya dalam Ahlul Sunah Wal Jama'ah.

Target

- Memiliki keyakinan bahwa PMII adalah organisasi kemahasiswaan yang tepat untuk pengembangan diri mahasiswa islam.

- Memiliki keyakinan bahwa PMII adalah organisasi mahasiswa islam yang tepat untuk memperjuangkan idealisme.
- Mengikuti Ahlu Al-sunnah Wal Al-jamaah sebagai prinsip pemahaman, pengamalan, dan penghayatan islam di Indonesia.

Dasar Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebagai penuntun dalam mengembanganken tujuan dan dasar-dasar pelaksanaan MAPABA. Dalam penentuan dasar-dasar konseptual tersebut terdapat beberapa aspek yang harus dipenuhi, sebagai berikut :

Aspek Kompetensi Dasar	Presentase	Instrument Penilaian
Kognitif	45 %	Tes Tulis dan Non-tulis
Afektif	35%	Presensi
Psikomotorik	20 %	Portofolio

Model Pendekatan

Rekruitmen

Strategi Rekruitmen merupakan cara mengajak mahasiswa baru untuk mengikuti mapaba dengan melakukan pendekatan berdasarkan gaya hidup, kesukaaan, hoby minat bakat, dan lain-lain. Hal ini dimulai dari pengambilan data mahasiswa baru melalui fakultas atau jurusan terkait. Adapun strategi yang dapat kita lakukan sebagai berikut :

1. Sosialisasi Perguruan Tinggi di SMA,MA atau Se-derajat
2. Kompetisi tingkat SMA, MA atau sederajat
3. Pembinaan/Pendampingan siswa SMA, MA atau sederajat
4. Try Out/BIMTES Masuk Perguruan Tinggi
5. Publikasi Informasi (Brosur, Media sosial, Ucapan selamat datang, dan lain-lain)

6. Stand Informasi Kampus (fakultas dan jurusan)
7. Masa Pengenalan mahasiswa baru (Univesitas, Fakultas, Jurusan)
8. Open House atau pengenalan PMII

Ruang Pendekatan

1. Intra Kampus (RM,UKM, Musrif-Musrifah, HTQ)
2. Komunitas minat bakat
3. Komunitas intelektual
4. Komunitas alumni sekolah
5. Komunitas kedaerahan

Screening

Screening MAPABA terdiri dari :

1. Screening Berkas
   - Formulir (Manual atau Online) yang sekurang-kurangnya memuat nama lengkap, nama mahad, nomor kamar, nomor HP.
   - Biodata diri yang sekurang-kurangnya memuat Nama Lengkap, Alamat, Minat Bakat.
   - Menulis artikel sesuai basis keilmuan fakultatif (Sosial maupun Esakta) dan atau tentang PMII

2. Wawancara tentang :
   - Motivasi ikut PMII
   - Pengetahuan umum (Ke-Mahasiswaan dan Ke-Indonesiaan)
   - Pengetahuan Agama (Tentang Syariat dan Fiqh)

Silabus

No.	Materi Pokok	Sub-Materi	Standart Kompetensi
1.	PMII 1	Keorganisasian PMII	1. PMII sbg organisasi gerakan Mahasiswa Islam 2. Ideologi PMII 3. Filosofi PMII 4. Sejarah PMII lokal
		Kelembagaan KOPRI	1. Sejarah KOPRI 2. Strategi dan Pengembangan KOPRI 3. Ruang lingkup pengembangan KOPRI 4. Sikap dan Arah Gerak KOPRI
		NDP	1. Filisofi NDP 2. Fungsi dan Kedudukan NDP 3. Rumusan NDP
		Sejarah PMII lokal	1. Sejarah berdirinya rayon 2. Struktur pengurus rayon
2.	KEISLAMAN 1	Islam dokrin Aswaja	1. Sketsa Sejarah Islam di Indonesia 2. Pengertian ASWAJA 3. Prinsip-peinsip

			ASWAJA 3. Integrasi Islam ASWAJA dengan Disiplin keilmuan Fakultatif
3.	KEINDONESIAAN 1	Sejarah bangsa Indonesia	1. Perumusan nama INDONESIA 2. Kilas balik masa penjajahan 3. Perubahan sistem Pemerintahan (Ekonomi, Pendidikan,Sosial dan Budaya) 4. Tokoh-Tokoh kemerdekaan Indonesia
4.	KEMAHASISWAAN 1	Analisis Diri Mahasiswa dan Antropologi kampus	1. Pengertian Antropologi 2. Unsur pokok kampus 3. Tipologi mahasiswa 4. Partisipasi mhs tdh organisasi dan kebijakan kampus 5. Analisis diri sebagai media refleksi
		Mahasiswa dan tanggung sosial	1. Organisasi gerakan sblm merdeka 2. Kilas sejarah gerakan mahasiswa

			3. Tantangan kaum intelektual
		Kajiaan disiplin ilmu fakultatif	1. Kajian umum fakultatif 2. intergritas PMII dan Disiplin Ilmu
5.	Bina suasana (Stadium General)		1. Latar Belakang Pelatihan 2. target dan tujuan pelatihan 3. kontrak forum

Perangkat Pelaksanaan

1. Metode
   - Metode Konvensional (ceramah/presentasi)
   - Metode Diskusi (Problem based learning)
   - Resitasi (Resume Materi)
   - Debat
   - *Peer Teaching Method* (Presentasi hasil diskusi)
2. Narasumber

Narasumber MAPABA adalah orang yang diundang untuk mengisi materi. Narasumber yang dimaksudkan merupakan salah satu bentuk kaderisasi awal dengan memberikan figur *stakeholder* . Narasumber tersebut mengikuti ketentuan sebagai berikut :

- Kader PMII minimal yang telah mengikuti PKD dan dipandang memiliki kompetensi.
- Kader PMII yang berada didalam struktural PMII
- Stakeholder dan dosen pengajar dikampus UIN MALIKI Malang (IKAPMII)
- Tokoh masyarakat, Akademisi, atau Profesional

3. Forum

Demi tercapainya tujuan penyampaian materi dan menjaga efektif serta kondusifitas forum maka jumlah peserta diklasifikasikan sebagai berikut :

- 0 – 40 = 1 kelas
- 45 - 100 dibagi menjadi 2 kelas
- 105– 160 dibagi menjadi 3 kelas
- 165 – 200 dibagi menjadi 4 kelas

4. Media

Selama kegiaan pelatihan berlangsung forum dilengkapi dengan system kelas yang lengkap dengan ketentuan :

- Kertas metaplan
- Spidol besar
- Spidol kecil
- Papan tulis/kertas plano
- Lcd dan proyektor
- Bahan bacaan

5. Nuansa Pelatihan

Selama proses pembelajaran berlangsung peserta dididik dengan ketat dan disiplin dengan ketentuan :

- Waktu penyampaian materi minimal 90 menit
- Sesi belajar dimulai dari jam 08.00-22.00 WIB
- Peserta, panitia dan narasumber menggunakan pakaian sopan dengan ketentuan berikut :
  - Peserta : Memakai pakaian sopan dan rapi (peserta laki-laki tidak diperkenankan memakai sarung, dan peserta perempuan dilarang memakai pakaian ketat)
  - Panitia : Memakai PDH Rayon, Memakai songkok hitam bagi laki-laki, dan memakai jilbab kuning bagi perempuan dan dilarang berpakaian ketat.
  - Narasumber : Berpakaian rapi dan sopan

➢ Selama pelatihan akan dilakukan mujahadah, yaitu melaksanakan solat fardhu berjamaah, wirid dan baca qur'an.

Raport Anggota

Rapor Anggota merupakan teknis penyelenggaraan kaderisasi yang berbasis data sebagai monitoring dan pemantauan terhadap kompetensi anggota yang meliputi kompetensi berdasarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anggota. Rapor anggota juga sebagai bahan pelaporan perkembangan anggota atau yang disebut *progress report kaderisasi*.

Rapor anggota berisi table yang berisi tentang beberapa kendali kaderisasi. Adapun standart kompetensi anggota yang harus dipenuhi sebagai berikut :

1. *Kompetensi kognitif atau pengetahuan anggota* :

a. Sejarah PMII
b. Struktur kelembagaan PMII
c. Memahami tujuan PMII
d. Memahami filosofi lambang PMII
e. Memahami arti, kedudukan dan fungsi NDP
f. Memahami sejarah dan konsepsi islam ASWAJA
g. Memahami sejarah gerakan mahasiswa
h. Memahami sejarah bangsa Indonesia
i. Hafal lagu Indonesia Raya, Hymne PMII dan Mars PMII

Sistematika penilaian adalah sebagai berikut :

➢ Tahu : Anggota dapat menghafal materi berdasarkan teks.
➢ Paham : Anggota dapat menjabarkan setiap materi secara jelas.
➢ Mengulang : Anggota belum pencapai 2 kategori penilaian dan wajib melakukan tes kembali.

No.	Kompetensi	Tgl/Bln/Thn	Penilaian			TTD Penguji	Ket.
			Tahu	Paham	Mengulang		

2. *Kompetensi afektirf atau sikap dan psikomotirik atau keterampilan* :

a. Pernah mengukuti minimal 5 kegiatan diskusi/kajian rayon
b. Pernah mengikuti minimal 3 kegiatan keislaman rayon
c. Pernah mengikuti minimal 2 kegiatan pelatihan/sekolah rayon
d. Pernah mengikuti minimal 1 kegiatan kompetisi di kampus
e. Pernah mengunjungi rayon minimal 5 kali
f. Mampu mengatamkan minimal 1 buku pengetahuan umum
g. Mampu menghafal minimal 10 surah Al- Qur'an
h. Mampu menghatamkan 15 juz Al Qur'an
i. Mampu menghafal bacaan wirid solat
j. Mampu presentasi di kelas

Sistematika penilaian adalah sebagai berikut :

- Pernah/mampu : Anggota mampu mencapai standart yang ditentukan
- Belum : Anggota belum mencapai standart yang ditentukan

No.	Kompetensi	Tgl/Bln/Thn	Penilaian		TTD Penguji	Ket.
			Pernah/ Mampu	Belum		

B. Pelatihan Kader Dasar (PKD)

Pengertian

Pelatihan Kader Dasar (PKD) merupakan pengkaderan formal basic tingkat kedua. Pada fase ini peserta ditanamkan nilai-nilai dan misi pergerakan serta pembentukam loyalitas dan militansi untuk menjadi kader PMII. Dalam PKD peserta dikenalkan prinsip-prinsip dasar dan menejerial pengelolaan gerakan.

Tujuan dan Target

Tujuan

Berdasarkan tiga pilar materi, materi kemahasiswaan diarahkan untuk menyelami cara pandang PMII terhadap kehidupan sosial, politik, dan ekonomi. Serta memberikan wawasan dan pembekalan pengetahuan pengorganisiran mahasiswa-kampus serta pengelolaan opini dan gerakan masa. Materi keIndonesiaan diarahkan pada topik-topik strategis dan spesifik untuk membaca kenyataan secara lebih kompleks dengan membacanya dari sudut kontemporer. Materi keIslaman untuk mengasah ketajaman pemikiran dalam ruang keberagamaan diIndonesia dan mengasah ketajaman batiniah dan keimanan kader.

Target

- Siap untuk mengabdikan diri bagi kepentingan pergerakan dan masyarakat
- Memiliki pengetahuan teoritik dan pengetahuan lapangan yang mumpuni
- Memiliki kemampuan dan keterampilan berorganisasi

Dasar Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebagai penuntun dalam mengembangankan tujuan dan dasar-dasar pelaksanaan PKD. Dalam penentuan dasar-dasar konseptual tersebut terdapat beberapa aspek yang harus dipenuhi, sebagai berikut :

Aspek Kompetensi Dasar	Presentase	Instrument Penilaian
kognitif	30 %	Tes Tulis dan Non-Tulis
Afektif	40 %	Presensi
Psikomotorik	30 %	Obsevasi

Model Pendekatan

Rekruitmen

Pendekatan yang dipakai dalam menuntun Anggota untuk mengikuti PKD adalah dengan pendekatan *Partisipatoris Aktif.*

Model Pendekatan:

1. Kaderisasi Non Formal
2. Kaderisasi Informal

Screening

1. Screening Berkas
    - Formulir (Manual atau Online) yang sekurang-kurangnya memuat nama lengkap, nama mahad, nomor kamar, nomor HP.
    - Biodata diri
    - Karya Tulis atau Essay tentang realitas sosial berdasarkan disiplin ilmu
    - Sertifikat MAPABA
2. Wawancara tentang :
    - Motivasi mengikuti PKD
    - Tes lisan tentang materi MAPABA
    - Syarat kecakapan Peserta : tahlil, wirid, pidato dll (yang bersifat hardskill)

Silabus

No	Materi Pokok	Sub-Materi	Standar Kompetensi
1.	PMII 2	Paradigma PMII	1. Pengertian, jenis, peran dan fungsi paradigma 2. Kilas sejarah munculnya PKT 3. Dasar teoritik PKT 4. Relevansi PKT dgn realitas sosial 5. Design gerakan PKT
		Strategi pengembangan PMII	1. Pembinaan dan pengembangan PMII 2. Modal dasar PMII 3. Faktor dominan di PMII 4. Strategi penguasaan kampus
		Nahdhotun Nisa'	1. Ideology gender 2. Teori analitik Gender 3. Gender persfektif islam
2.	KEISLAMAN 2	Aswaja sebagai manhaj Al-fikr wal harokah	1. Aswaja sbg mazhab 2. Implementasi aswaja dlm nilai gerakan PMII 3. Maqosidu Al syar'iy 4. Karakteristik aswaja dlm berfikir dan bertindak 5. Aswaja sbg manhaj al harokah dlm

			berbagai aspek
		Peta Gerakan Islam di Indonesia	1. Perkembangan pemikiran Islam 2. Pemikiran Islam di Indonesia 3. Pengelompokkan aliran Islam 4. Aliran-aliran islam di Indonesia
3.	KEINDONESIAAN 2	Study Advokasi dan pendampingan Masyarakat	1. Pengertian, tujuan dn ruang lingkup Advokasi 2. Aspek Strategi advokasi 3. Kerangka kerja advokasi
		Analisa sosial dan rekayasa social	1. Peradigma sosial 2. Peta kesadaran masyarakat 3. Pengertian ansos 4. Wilayah dan pendekaatan ansos 5. Peta aktivitas sosial 6. Langkah-langkah ansos
		Analisis wacana dan media	1. Teori wacana dan bahasa 2. Memahami makna 3. Pendekatan analisis wacana

			4. Bentuk retorika wacana 5. Karakteristik analisis wacana 6. Kerangka kerja analisis wacana
4.	KEMAHASISWAAN 2	Antropologi dan pengorganisiran kampus	1. Landasan pengorganisiran 2. Tujuan pengorganisiran 3. Manfaat melakukan pengorganisiran 4. Kerja pengorganisiran
		Pengelolaan Opini dan Gerakan massa	1. Pengertian gerakan massa dan opini public 2. Proses pembentukan opini 3. Factor yang mempengaruhi opini public 4. Pengelolaan opni sebagai langkah gerakan massa
		Teknik Loby dan membangun jaringan	1. Lobby dlm perspektif komunikasi 2. Lobby dlm konteks individu dan kelompok 3. Karakteristik lobby 4. Strategi lobby 5. Cara – cara lobby

		Manajemen Aksi	1. Pengertian aksi massa 2. Bentuk-bentuk aksi massa 3. Tahapan aksi massa 4. Perangkat aksi massa
5.	Bina suasana (Stadium General)		1. Latar Belakang Pelatihan 2. target dan tujuan pelatihan 3. kontrak forum

Perangkat Pelaksanaan

1. Metode
   - Problem Solving (pemecahan studi kasus)
   - Project Method (membuat kerangka kerja)

2. Narasumber

   Narasumber PKD adalah orang yang diundang untuk mengisi materi. Narasumber yang dimaksudkan memiliki kompetensi dan expert dibidangnya dalam pemenuhan materi . Narasumber tersebut mengikuti kletentuan sebagai berikut :
   - Kader PMII minimal yang telah mengikuti PKD dan atau pernah berada di struktur PMII
   - Kader PMII yang berada didalam struktural PMII minimal pengurus komisariat
   - Aktivis Sosial

3. Forum

   Demi tercapainya tujuan penyampaian materi dan menjaga efektif serta kondusifitas forum maka jumlah peserta diklasifikasikan sebagai berikut :
   - 0 – 30 = 1 kelas
   - 50 - 80 dibagi menjadi 2 kelas
   - 85 – 140 dibagi menjadi 3 kelas

- 145 – 150 dibagi menjadi 4 kelas

4. Media

Selama kegiatan pelatihan berlangsung forum dilengkapi dengan system kelas yang lengkap dengan ketentuan :

- Kertas metaplan
- Spidol besar
- Spidol kecil
- Papan tulis/kertas plano
- Lcd dan proyektor
- Bahan bacaan

5. Nuansa Pelatihan

Selama proses pembelajaran berlangsung peserta dididik dengan ketat dan disiplin dengan ketentuan :

- Sesi belajar dimulai dari jam 08.00-23.00 WIB
- Peserta, panitia dan narasumber menggunakan pakaian sopan serta menggunakan kopiah
- Selama pelatihan akan dilakukan mujahadah, yaitu melaksanakan solat fardhu berjamaah, wirid dan baca qur'an.

Raport Kader

Raport Kader merupakan teknis penyelenggaraan kaderisasi yang berbasis data sebagai monitoring dan pemantauan terhadap kompetensi anggota yang meliputi kompetensi berdasarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anggota. Rapor anggota juga sebagai bahan pelaporan perkembangan anggota atau yang disebut *progress report kaderisasi*.

Rapor anggota berisi table yang berisi tentang beberapa kendali kaderisasi. Adapun standart kompetensi anggota yang harus dipenuhi sebagai berikut:

1. *Kompetensi kognitif atau pengetahuan anggota* :

a. Memahami Paradigma Kritis Transformastif

b. Memahami nilai-nilai yang terkandung dalam ASWAJA

c. Memahami ideologi besar dunia
d. Memahami peta gerakan islam dunia
e. Memahami teknik pengorganisiran
f. Memahami teknik analisis
g. Memahami teknik komunikasi (loby dan negoisasi)
h. Memahami peta gerakan islam di Indonesia
i. Hafal lagu-lagu nasionalisme dan pergerakan

Sistematika penilaian adalah sebagai berikut :

- Tahu : Anggota dapat menghafal materi berdasarkan teks.
- Paham : Anggota dapat menjabarkan setiap materi secara jelas.

2. *Kompetensi afektif atau sikap dan psikomotirik atau keterampilan :*

a. Pernah mengukuti kepanitiaan rayon
b. Pernah mengikuti minimal 1 kegiatan pengorganisiran di kampus
c. Pernah mengunjungi rayon-rayon baik dilingkungan atau diluar komisariat Sunan ampel
d. Mampu membuat karya tulis (artikel, essay atau riset)
e. Mampu mengkhatamkan 30 juz Al- Qur’an minimal 1 kali
f. Mampu memimpin dan menghafal bacaan tahlilan
g. Mampu memimpin diskusi/kajian di rayon
h. Pernah mengikuti kegiatan social kemasyarakatan
i. Pernah mengikuti minimal 7 kegiatan diskusi/kajian rayon
j. Pernah mengikuti minimal 5 kegiatan keislaman rayon
k. Mampu menghatamkan minimal 3 buku pengetahuan umum
l. Pernah mengikuti minimal 4 kegiatan pelatihan/sekolah rayon

Sistematika penilaian adalah sebagai berikut :

- Pernah/mampu : Anggota mampu mencapai standart yang ditentukan
- Belum : Anggota belum mencapai standart yang ditentukan

Pra Pelatihan

Pra pelatihan adalah rangkaian dari agenda kaderisasi formal namun diselenggarakan sebelum kegiatan formal dilaksanakan. Tujuannya sebagai pembekalan atau pengantar sebelum pelatihan serta penambahan wawasan PMII. Materi yang disampikan bisa materi-materi pengantar pelatihan yng mendukung atau linier dan atau muatan local yang sesuai dengan kebutuhan Rayon terkait.

Rencana Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut atau biasa disebut dengan Follow Up merupakan rangkaian akhir di setiap kaderisasi formal dimana kegiatan diselenggarakan setelah pelatihan formal. Tujuannya utuk meneguhkan komitmen terhadap organisasi dan membangum kesinambungan antar kader serta sebagai media pendalaman materi dan praktek – praktek lapangan.

2. KADERISASI NON-FORMAL

Pengertian

Pengkaderan non-formal diselenggarakan dalam masa yang sama dengan pengkaderan informal. Tujuannya untuk membekali kader dengan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam aktivitas organisasi, kehidupan kampus, atau dinilai strategis bagi pergeraka dan perkembangan diri kader dimassa yang akan datang. Sementara fungsi pengkaderan ini untuk menopang dua pengkaderan lainnya. Sehingga dalam pengkaderan formal jenjang selanjutnya, karakter pengetahuan dan spesifikasi keahlian kader telah dapat dinilai.

Bekal pengetahuan dan keterampilan spesifik kader secara ideal berfungsi untuk memudahkan proses distribusi kader di ruang-ruang strategis di luar PMII. Diharapkan dalam jangka panjang penumpukkan kader di PMII dapat dikurangi.

Jenis kegiatan

Adapun jenis kegiatan dalam kaderisasi tersebut dapat dikategorisasikan menjadi dua, yaitu:

- PELATIHAN

SEMESTER (SATU)	
1.	Pembuatan makalah dan teknik presentasi
2.	Training Organisation
3.	Kewirausahaan
4.	KTI
5.	Design Grafis
SEMESTER 2 (DUA)	
1.	Riset
2.	kepenulisan / jurnalistik
3.	Motivation Training

SEMESTER 3 (TIGA)	
1.	Manajemen dan Tata Organisasi
2.	Community Organizer
3.	Komunikasi Publik dan Human Relation
4.	Pengelolaan website
SEMESTER 4 (EMPAT)	
1.	Managemen Konflik
2.	Legal Drafting
3.	Managemen Sumber Daya Mahasiswa
SEMESTER 5 (LIMA)	
1.	Advokasi Kebijakan Publik
2.	Analisis Media/framing

- SEKOLAH

SEMESTER SATU dan DUA	
1.	Music class
2.	Teater
3.	English Development
4.	Ngaji Fiqih
5.	Study Club Fakultatif
SEMESTER TIGA dan EMPAT	
1.	Capacity building and Institutional Building
2.	Sekolah Gerakan
3.	Sekolah Aswaja
4.	Sekolah Filsafat
5.	Sekolah Islam Gender
SEMESTER LIMA dan ENAM	
1.	Training Of Trainer/Facilitator
2.	Lokakarya/Workshop Kaderisasi

3. KADERISASI INFORMAL

Pengertian

Kaderisasi Informal dilaksanakan setelah pengkaderan formal. Tujuannya untuk menguji kader dan membiasakan kader denga misi, tugas, tanggung jawab, dan berbagai suasana keseharian organisasi. Selain itu, kaderisasi informal bermanfaat untuk menumbuhkan atau mengasah naluri dan nalar berorganisasi kader. Dalam kaitannya dengan pengkaderan formal dan system pengkaderan PMII secara umum, pengkaderan Informal berfungsi untuk mempraktikan apa yang telah didapat dalam pengkaderan formal dan mengedepankan pengalaman bagi jejang pengkaderan selanjutnya.

Dengan kata lain, pengkaderan Informal merupakan proses yang diarahkan untuk mensenyawakan kader dengan berbagai segi dinamika PMII. Melalui proses tersebut, anggota/kader mulai dibiasakan dengan PMII dan memahami PMII dalam makna yang positif. Karena dalam proses pengkaderan Informal, kader akan mulai membandingkan serta menilai antara PMII dalam forum formal dengan PMII senyatanya. Sehingga apabila dalam fase ini tidak dijalankan dengan sebenarnya maka pengalaman kader yang tidak aktif bahkan keluar dari PMII akan terjadi.

Jenis Kegiatan

- Peningkatan kemampuan organisasi
  - Kepanitiaan PMII dan Intra Kampus
  - Forum Organ mahasiswa local, regional, nasional dan internasional
  - Komunitas bakat minat / kedaerahan / intelektual /alumni sekolah
- Peningkatan Intelektual
  - Diskusi dan kajian
  - Seminar, Simposium, Talkshow
  - Workshop dan Pelatihan

- Mini Riset
- Studi Club Fakultatif

- Hubungan Masyarakat
  - Bakti Sosial/kerja bakti
  - Santunan anak yatim piatuh
  - Advokasi Mahasiswa dan Masyarakat Umum
  - Study Banding
  - Bina Desa (pengabdian Masyarakat)
  - Pengajian di masjid
  - Cek Kesehatan Gratis
  - Tes NAPZA (Narkotika, psikopotrika dan zat adiktif) dan kesehatan gratis
- Distribusi Potensi
  - Penelitian Kompetitif Mahasiswa
  - Kompetisi Intelektual dan bakat minat
  - Program beasiswa
- Peningkatan Mental
  - Memimpin diskusi/kajian
  - Pemandu Istighosah dan tahlilan
  - Orasi atau pidato dan presentasi
  - Pengurus lembaga atau ormawa di kampus

BAB III
RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI

MANAGEMEN ORGANISASI

Salah satu parameter keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dan seluruh elemen yang ada mampu memenejemen organisasi tersebut. Perkembangan PMII khususnya Komisariat Sunan Ampel Malang dan beberapa rayon yang dinaunginya akan membawa permasalahan tersendiri jika tidak mampu melakukan menejemen dengan baik. Oleh karenanya tentu, melalui proses dialektis dan refleksi harus mampu mempersiapkan dan mendesain berbagai macam penguatan kelembagaan agar roda organisasi dapat berjalan secara baik. Salah satu factor yang sangat dirasakan adalah kurangnya kualitas kepemimpinan, kekurangan ini tentu menimbulkan hambatan bagi kemajuan organisasi. Kita berharap PMII dapat memproduksi sosok pemimpin yang bukan hanya mampu membangun *reverent power* namun juga memiliki *expert power* ditengah tantangan zaman. Maka kiranya perlu kita melakukan pengembangan keorganisasian sebagai prinsip dasar menejerial organisasi. Adapun prosedur yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1) Planning (perencanaan)

Sebelum menjalankan satu periode kepengurusan, seorang pemimpin sebaiknya melakukan beberapa hal :

- Rekruitmen (formaturan) dengan cara penyebaran angket kepada calon pengurus beserta surat pernyataan kesanggupan.
- Perumusan program kerja selama periode kepengurusan yang terukur pencapaiannya. Dalam hal ini harus dijalaskan sekurang-kurangnya memuat: nama program/kegiatan, tujuan, sasaran, standar hasil (indicator) dan target (output).

2) Organizing (pengorganisasian)

- Pembuatan master plan (matrix) selama periode kepengurusan.

- Pembuatan *Standard Operasional Prosedure* (SOP) atau procedure kerja di setiap unsur bagian.

3) Controlling (monitoring)

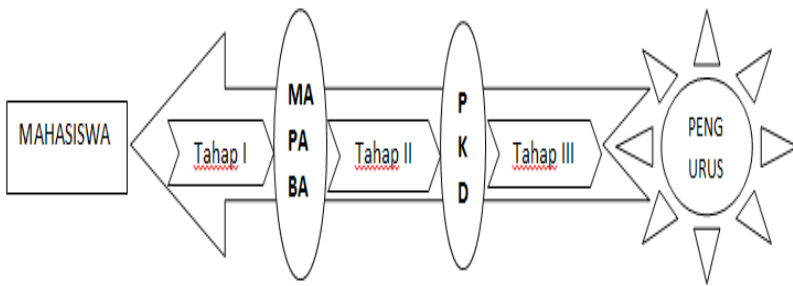
- Rapat Pleno BPH sekurang-kurangnya satu bulan satu kali
- Rapat koordinasi bagian sekurang-kurangnya secara triwulan

4) Upgrading

- Pemberian Pelatihan
- Pendalaman Materi

KONSEP PENGKADERAN

Program yang ditetapkan pada berbagai jenjang kaderisasi terlihat kurang berkesinambungan. Di sisi lain, Program penguatan kapasitas kader secara nyata dibutuhkan dan harus mendapat perhatian khusus. Hal ini tentu tidak terlepas dari dampak semakin heterogennya input kaderisasi yang ada. Keterbukaan informasi beriring dengan kemajuan teknologi dan bahkan ditambah dengan perkembangan tentangan ekonomi dunia, menuntut PMII harus dapat melakukan penyesuaian dalam system kaderisasinya. Jika PMII berharap mampu merebut berbagai sector strategis di negri ini tentu PMII juga harus mempersiapkan dengan sungguh-sungguh system kaderisasinya. System kaderisasi PMII selain menanamkan nilai-nilai luhur terhadap pribadi kader, PMII juga harus mampu terjun di dunia professional sesuai dengan berbagai basis keilmuan kader.

Nilai-nilai kepribadian kader adalah nilai fundamental dari PMII yang merupakan pendorong dan penggerak sekaligus sebagai alas pijak dalam kehidupan sehari-hari. Ketidak mampuan merusmuskan secara jelas aspek-aspek fundamental ini, organisasi dapat kehilangan dasar pijakan dan sumber motivasi serta arah dan tujuan selanjutnya dan akan kehilangan kekuatan dalam menghadapi tantangan yang tumbuh dan berkembang. Maka dengan ini perlu revitalisasi system kaderisasi yang prospektif dengan melakukan tahapan kaderisasi sebagai berikut :

Tahapan	STRATEGI	PARAMETER
PERTAMA	• Pendekatan Emosional • Memunculkan figur organisasi • Pengenalan Simbol organisasi	• Terjalinnya Emosional • Terjadinya *sharing* secara *culture*
KEDUA	• Penetrasi dan internalisasi Ideologi • Menciptakan Ruang Mediasi untuk Melatih Mental • Membentuk Pola Pikir yg Dialektis • Membentuk Dedikasi, Loyalitas, dan Nalar	• Terciptanya tradisi diskusi • Memiliki mental berbicara dan berargumen • Aktif mengikuti kegiatan • Dating ke rayon • Terciptanya kritisisme • Terbuka cara berfikir • Tanggap

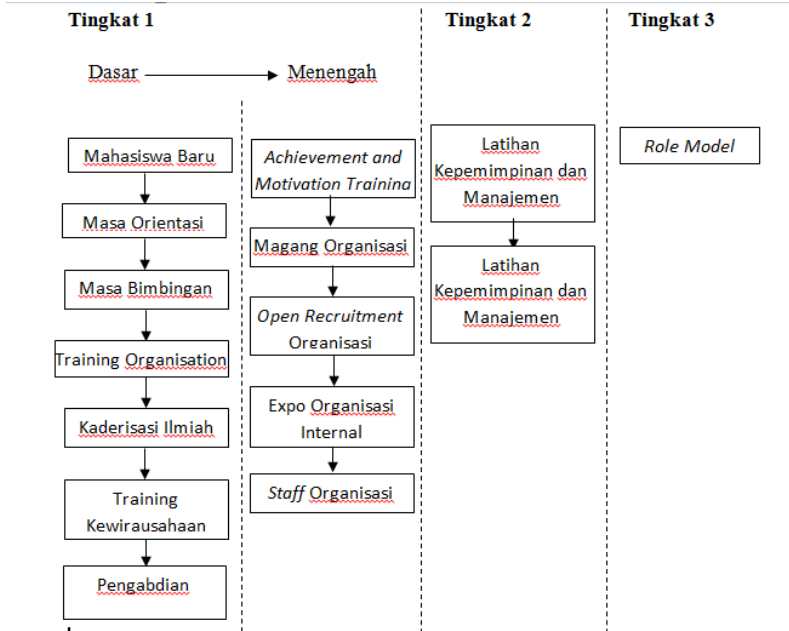
	Gerak	terhadap issue
KETIGA	• Manifestasi Ideologi • Membentuk Kader Militan • Menciptakan tradisi counter discourse • Membentuk Pemikiran Kritis Transformatif • Membentuk Kader yg Intens dalam dunia gerakan	• Kader tertarik untuk membaca dan melawan • Peka terhadap realitas social • Kemampuan berinteraksi dengan oranglain

CADRE RELATIONSHIP MANAGEMENT

Menjalin hubungan baik dengan anggota/kader adalah hal yang selayaknya dilakukan setiap organisasi. Hal ini karena posisi dan keberadaan anggota/kader sangat memberikan pengaruh dalam keberlangsungan organisasi. CRM adalah suatu strategi pendekatan kepada anggota/kader yang berfokus pada pemberdayaan jangka panjang dan hubungan yang berkelanjutan yang dapat memberikan nilai lebih bagi anggota/kader maupun organisasi.

PENGEMBANGAN LEADING SEKTOR DI KAMPUS

PENJENJANGAN

ALUR KADERISASI

Kegiatan Kaderisasi Tingkat 1

1. Tahap Dasar

a. Masa Orientasi Mahasiswa

Diwujudkan melalui kegiatan Orientasi Mahasiswa Baru yang merupakan tanggung jawab dari Republik Mahasiswa. Tujuan umumnya adalah perkenalan awal lingkungan kampus serta penjelasan mengenai sistem akademik dan organisasi.

b. Masa Bimbingan

Merupakan lanjutan dari masa orientasi mahasiswa baru. Masa bimbingan diharapkan menjadi pendampingan bagi mahasiswa baru untuk memahami secara lebih dalam kehidupan akademik dan

kegiatan kemahasiswaan di Kampus. Selain itu, mabim juga merupakan masa untuk mengisi dan meningkatkan kapasitas personal mahasiswa supaya memenuhi standar minimal untuk penggalian potensi diri.

c. Training Organisation

Merupakan pelatihan keorganisasian. Training organisation ini bertujuan untuk mengajarkan tentang bagaimana berorganisasi dan apa yang dibutuhkan dalam organisasi. Bisa berupa pelatihan-pelatihan dan sebagainya.

d. Kaderisasi Ilmiah

Merupakan sarana menumbuhkan minat kepenulisan pada mahasiswa baru yang juga salah satu poin Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kegiatan kaderisasi ilmiah dibebankan kepada Himpunan melalui kerjasama dengan lembaga ilmiah dan kepenulisan. *Output* kegiatan diharapkan dapat konkrit berupa karya ilmiah dari setiap mahasiswa baru.

e. Training Kewirausahaan

Merupakan sarana menumbuhkan minat kewirausahaan. Diharapkan mahasiswa baru mempunyai kesadaran akan pentingnya wirausaha serta mengembangkan finansial secara mandiri.

f. Pengabdian Masyarakat

Merupakan salah satu upaya pemenuhan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dibebankan tanggung jawabnya pada Republik Mahasiswa. Kegiatan pengabdian masyarakat bertujuan untuk menumbuhkan jiwa sosial serta *mindset* pro rakyat pada mahasiswa baru serta pengaplikasian ilmu dan soft skill nya.

2. Tahap Menengah

a. *Achievement and Motivation Training* (AMT)

Merupakan kegiatan pembekalan akan motivasi personal bagi mahasiswa baru. Melalui *training* ini, akan disampaikan beberapa materi terkait dengan pemenuhan motivasi personal. Hal ini perlu diberikan supaya mahasiswa baru memahami dan dapat mengarahkan dirinya sendiri untuk menyusun visi dan misi kehidupannya sejak bangku kuliah. Selanjutnya, melalui AMT

diharapkan mahasiswa dapat diarahkan menjadi pribadi yang mempunyai integritas dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain serta dapat mengembangkan kemampuan diri.

b. Magang Organisasi

Merupakan sarana bagi mahasiswa untuk mencoba merasakan menjadi anggota dari suatu organisasi selama satu bulan atau lebih. Konten dalam masa magang merupakan tanggung jawab organisasi dan sebisa mungkin disesuaikan dengan kegiatan rutin organisasi.

c. Expo Organisasi Internal

Merupakan ajang promosi bagi setiap Lembaga di Republik Mahasiswa supaya diketahui secara lebih mendalam oleh mahasiswa baru. Kegiatan ini bertujuan untuk mengenalkan mahasiswa baru pada seluruh Lembaga yang ada di Republik Mahasiswa. Setelah mengetahui seluruh Lembaga yang ada di Republik Mahasiswa, diharapkan mahasiswa baru dapat lebih memahami dan menentukan pilihan yang akan dijadikan sarana pengembangan potensi diri.

d. *Open Recruitment* Organisasi

Setelah memenuhi kapasitas personal di tahap dasar, diharapkan mahasiswa memiliki kesadaran dan kecenderungan minat untuk mengikuti organisasi. Salah satu tujuan dari tahap awal masuk ke dalam organisasi adalah memahami orientasi organisasi.

e. *Staff* Organisasi

Diharapkan mahasiswa mampu mengaplikasikan kapasitas personal untuk memperoleh kapasitas organisasi melalui penanaman pemahaman fungsi dan tanggung jawab mahasiswa dalam organisasi tersebut. Selain itu diharapkan mahasiswa memiliki pola pikir kontributif untuk organisasi sehingga menumbuhkan kecintaan dan rasa ingin memajukan organisasi.

Kegiatan Kaderisasi Tingkat 2

1. School Organisation and Leadership (SOLID) 1

Merupakan sarana penanaman nilai karakteristik organisasi dan bagaimana menyatukan visi gerak. Diharapkan juga sebagai ajang inisiasi kepekaan diri mahasiswa terhadap permasalahan

kemahasiswaan yang terjadi baik di lingkup angkatan, program studi, fakultas, dan universitas. Tujuan utama dari SOLID 1 adalah untuk mempersiapkan kapasitas diri mahasiswa menjadi *stake holder* oganisasi masing-masing.

Tujuan SOLID I:

1) Memfasilitasi organisasi untuk pemenuhan kebutuhan pergerakan organisasi dengan pemberian materi-materi dan diskusi mengenai dasar-dasar keorganisasian.
2) Inisiasi untuk mencetak dan membentuk kader-kader pemimpin dalam organisasi
3) Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam hal manajerial
4) Mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri mahasiswa
5) Terpenuhinya kapasitas dasar seorang kader lokal yang siap mandiri dalam aktivitas kemahasiswaan serta menjadi pilar organisasi kemahasiswaan.

2. School Organisation and Leadership (SOLID) 2

Tujuan SOLID 2

1) Mempersiapkan anggota organisasi menjadi *stake holder* baik secara struktural maupun
2) fungsional dalam sebuah organisasi
3) **Mampu menganalisis organisasi saat ini untuk melakukan penilaian perbaikan organisasi berikutnya**
4) **Memiliki bekal dan kesiapan untuk merancang kepengurusan organisasi selanjutnya**
5) **Menumbuhkan rasa memiliki organisasi dengan kepekaan terhadap isu / masalah terhangat**
6) **Menumbuhkan** inisiatif memecahkan masalah seputar keorganisasian

Kegiatan Kaderisasi Tingkat 3

Role Model

Mahasiswa tingkat 3 diharapkan menjadi pengawas kegiatan keorganisasian serta lebih berperan menjadi *steering committee* dalam suatu acara.

N U
نهضة العلماء
1926

PMII
PMII KOMISARIAT SUNAN AMPEL MALANG